

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis penelitian dan hasil pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dukungan lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, sehingga tinggi rendahnya dukungan lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja.
2. *Role overload* terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga tinggi rendahnya *role overload* mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja.
3. Dukungan lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap *role overload*, sehingga tinggi rendahnya dukungan lingkungan kerja tidak mempengaruhi tinggi rendahnya *role overload*.
4. *Role overload* terbukti memediasi pengaruh dukungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Keberadaan *role overload* mampu menjadi perantara pengaruh dukungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, dukungan lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *role overload* sehingga saran yang diberikan adalah saran dari dukungan lingkungan kerja. Berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden, indikator dengan nilai rata-rata terendah dari dukungan lingkungan kerja adalah pernyataan bahwa: “Rekan kerja bisa diandalkan untuk membantu menyelesaikan masalah karyawan.” Untuk itu, saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya di lingkungan kerja PT VIF dilakukan pembentukan team kerja dan karyawan tidak bekerja secara sendiri, artinya dibentuk kelompok kerja yang dipimpin oleh supervisor. Kelompok kerja ini saling bekerja sama dan saling membantu tetapi dalam pengambilan keputusan *trading* hanya dipercayakan kepada salah satu karyawan yang terpilih sesuai dengan kemampuan analisis teknikal yang baik dalam trading. Karyawan-karyawan ini saling membantu mulai dari pencarian nasabah sampai pada kegiatan trading yang dilakukan.
2. Hubungan antar karyawan sebaiknya terus ditingkatkan dengan kegiatan-kegiatan bersama seperti kegiatan wisata bersama dan lainnya pada saat-saat tertentu. Hal ini perlu dilakukan agar diantara karyawan saling terjalin hubungan yang harmonis sehingga bisa saling membantu dalam bekerja.

Role overload terbukti berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan *role overload* juga terbukti mampu memediasi pengaruh dukungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, saran yang diajukan berhubungan dengan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada role overload, yaitu: “Saya merasa emosi drop (tidak ada semangat) ketika jam kerja berakhir.” Untuk itu, saran yang diajukan adalah: Sebaiknya manajemen PT VIF terus melakukan motivasi kepada karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Motivasi ini bisa dilakukan dengan komunikasi yang intensif dan harmonis dengan karyawan sehingga karyawan merasa beban kerja yang dirasakan adalah beban kerja bersama.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Bauer, T., dan B. Erdogan, 2012, *An Introduction to Organizational Behavior*. Ebook: <http://lardbucket.org>
- Bokti, Nor Liyana M dan Mansor Abu Talib, 2009, A Preliminary Study on Occupational Stress and Job Satisfaction among Male Navy Personnel at a Naval Base in Lumut, Malaysia, *The Journal of International Social Research* Volume 2 / 9 Fall 2009
- Burton, J., 2010, *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*. Geneva: World Health Organization Publishing
- Chou, R.J.A. dan S.A. Robert, 2008, Workplace Support, Role Overload, and Job Satisfaction of Direct Care Workers in Assisted Living. *Journal of Health and Social Behavior* 49(2). Hal. 208-222
- Gahlan, V.S., 2014, Occupational stress and job satisfaction among IT professionals in India. *Journal of Management Sciences And Technology* 2 (1), Hal. 1-13.
- Han, S.J., A. Nugroho, E.W. Kartika, dan T.S. Kaihatu, 2012, Komitmen Afektif Dalam Organisasi yang Dipengaruhi iPerceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 14. No. 2. Hal. 109-117
- Karimi, R., Z.B. Omar, F. Alipour, dan Z. Karimi, 2014, The Influence of role overload, role conflict and role ambiguity on occupational stress among nurses in selected Iranian Hospital. *International Journal of Asian Social Science*,. 4(1). Hal. 34- 40 .
- Kayalar, Murat dan N. Metin Ozmutaf, 2009, The Effect of Individual Career Planning on Job Satisfaction: A Comparative Study on Academic and Administrative Staff , *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, Vol.14, No.1 pp.239-254.
- Keith, T.Z, 2015, *Multiple Regression and Beyond An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling*, 2nd Edition. New York: Taylor & Francis

- Kolagari, S., M.Z. Tafreshi, M. Rassouli, dan A. Kavousi, 2014, Psychometric Evaluation of the Role Strain Scale: *The Persian Version. Iran Red Crescent Med J.* 16(10), pp. 1-7:
- Kondalkar, V.G., 2007, *Organizational behavior*. New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publishers.
- Kuncoro, M., 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & menyusun Tesis?*, Jakarta: Erlangga.
- Lee, P.C.B., 2004, Social support and leaving intention among computer professionals. *Information & Management* 41 (2004), pp. 323–334
- Mondy, R.W., 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Natarajan, Commander NK, 2011, Relationship of Organizational Commitment With Job Satisfaction, *Indian Journal of Commerce & Management Studies* ISSN – 2229-5674
- Padala, Shanmukha Rao, 2011, Employees' Job Satisfactions and Organisational Commitment in Nagarjuna Fertilizers and Chemicals Limited, India, *International Research Journal of Management and Business Studies* Vol. 1(1) pp. 017-027 February 2011
- Pradana, A., dan I. Salehudin, 2013, Role of work overload toward turnover intention among newly hired public accountants. *MPRA Paper* No. 54342, Hal. 1-17.
- Rahmawanti, N.P., B. Swasto, dan A. Prasetya, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|* Vol. 8 No. 2 hal. 1-9
- Robbin, S.P., dan T.A. Judge, 2012, *Organizational behavior*. Boston: Pearson
- Saleem, R., A. Mahmood, dan A. Mahmood, 2010, Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication

Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management* Vol. 5, No. 11, pp. 213-222

Santosa PB dan Ashari, 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: ANDI

Senyucel Z, 2009, *Managing the Human Resources in the 21<sup>st</sup> Century* London: Zorlu Senyucel & ventus Publishing Aps.

Siagian, S.P., 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Simone, S., 2014, Conceptualizing Wellbeing in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5, No. 12. hal. 118-122

Truss, C., R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz, dan E. Soane, 2014, *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge Taylor & Francis Group

Wiskow, C., T. Albreht, dan C. Pietro, 2010, *How to create an attractive and supportive working environment for health professionals*. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe

Fenomena Kurangnya Kepuasan Kerja Karyawan Saat Ini, 2014, <http://lifeblogid.com/2014/12/09/fenomena-kurangnya-kepuasan-kerja-karyawan-saat-ini/>

[www.jobstreet.co.id/about-us.htm](http://www.jobstreet.co.id/about-us.htm), diakses tanggal 02 Maret 2016